

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD 1ª inst. 2020-00178-00
RAD 2ª inst. 2020-00178-01
ACCIONANTE: WILMER ALEXANDER JAIMES MORENO
ACCIONADO: INDEPENDENCE DRILLING

CONSTANCIA SECRETARIAL: Entra al Despacho del señor Juez la presente acción tutelar proveniente del Juzgado Segundo Civil Municipal de Barrancabermeja, para proferir la decisión que en derecho corresponda. Barrancabermeja, julio 16 del 2020.

CARLOS ANDRES GARCIA URIBE
Escribiente.

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, julio dieciséis (16) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **WILMER ALEXANDER JAIMES MORENO**, contra el fallo de tutela fechado 08 junio del 2020, proferido por el JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra **INDEPENDENCE DRILLING S.A.**, tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio de FAMISANAR EPS, FONDO PROTECCIÓN, CLÍNICA CHICAMOCHA S.A., OMIMED, CLÍNICA ARDILA LULLE, CLÍNICA LA RIVIERA, OFICINA ESPECIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA.

ANTECEDENTES

WILMER ALEXANDER JAIMES MORENO, impetra la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, dignidad humana, seguridad social integral, la protección del trabajo y los trabajadores, en concordancia con el derecho a la vida digna y el mínimo vital. Peticiona se ordene a la empresa accionada el Reintegro sin solución de continuidad de forma inmediata al cargo que venía desempeñando, con las restricciones y consideraciones que se deben tener en cuenta dado su estado de debilidad manifiesta en razón a las afecciones de salud que actualmente padece, así mismo se disponga el pago de salarios y demás emolumentos legales, extralegales, convencionales, beneficios y descansos como si el despido jamás hubiese ocurrido, y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 correspondiente a seis (6) meses de salario.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que suscribió contrato de trabajo de obra labor para el RIG 50 el día 03 de septiembre del 2016, al servicio del RIG 50 realizando

funciones de operador de cargador, turnos de 8 horas por 21 días de trabajo 7 de descanso, que dentro de sus funciones laborales realizaba manejo de equipos de izaje operaciones de ascenso y descenso de escalares para subir a las máquinas; que el día 1° de marzo de 2018 cumplió los 21 días de trabajo y salió a descanso, que estando en ese descanso, el día 4 de marzo de 2.018 a las 7:30 am, sufrió un accidente de tránsito en la vía nacional entre Sabana de Torres y San Alberto (Cesar) en el cual tuvo múltiples fracturas en la mano izquierda, fémur y metatarso del pie izquierdo, situación que fue conocida plenamente por la empresa INDEPENDENCE DRILLING y de la cual tuvo 355 días de incapacidad.

Narra que después del 1° de mayo del 2018 comencé las terapias de mano, enviado las incapacidades a la empresa muy cumplidamente, que fue valorado por dos especialistas de mano y el diagnostico no fue el mejor, también por fisiatra que también le dio un mal pronóstico de recuperación en la mano izquierda, con secuelas permanentes, limitación de movilidad en dedos y compromiso del agarre grueso, compromiso anatómico por deformidad y contractura articular, concepto último de control con ortopedista, que le da de alta con orden de presentarme en la empresa nuevamente debiendo solicitar calificación con el medico laboral.

Refiere que el día 23 de febrero de 2019 volvió a ingresar a sus labores en la firma accionada, la que a los 15 días lo envía a vacaciones, y a su regreso el 7 de abril de 2019, luego de entrevistarse con la médica laboral se le prescribieron recomendaciones sobre no carga superiores a 6kg y solo funciones administrativas; informa que la obra para la cual fue vinculado, esto es, el RIG 50, se terminó el pasado mes de agosto de 2.019 y no fui informado de manera formal sobre la finalización de esa obra para hacer parte de otra obra según lo estipulado en su contrato de obra labor y tampoco le suscribieron otro sí por motivo de su protección constitucional.

Informa que paralelamente a lo anterior solicito a la EPS FAMISANAR por medio escrito concepto desfavorable de recuperación, pero la respuesta fue que ya existía uno y no era necesario otro, aclarando que el único concepto que emitió la EPS FAMISANAR, fue el que se calendó a 24 de mayo de 2.018 sobre la epífisis inferior del fémur – S724 y no se tuvo en cuenta las lesiones que padecí en mi mano izquierda, empero con posterioridad y en razón a una acción constitucional logro obtener el requerido concepto.

Cuenta que en febrero de este año fue enviado a Bogotá para realizarse una serie exámenes físicos y ocupacionales por parte de la firma accionada INDEPENDENCE DRILLING, de nivel psicológico, ocupaciones y una entrevista con el medico laboral, quien le expreso que no iba a hacer reubicado en ningún otro cargo en INDEPENDENCE DRILLING ya que iba realizar las funciones correspondientes a las que fue contratado inicialmente como un supernumerario rotando por los equipos de la zona cuando haya la

necesidad de hacerlo, pero con unas recomendaciones que le hacían llegar en el transcurso del mes.

Dice que su último turno fue el día 21 de marzo de 2020, empero pararon operaciones de acuerdo a la contingencia de la COVID-19, desde ese momento lo remitieron a su casa hasta nueva orden, y posteriormente el administrador de campo le envió un email de fecha 05 de abril de 2020 donde le informa que lo enviaban a vacaciones partir del 25 de marzo del 2020 hasta el 13 de abril de 2020, orden que fue reversada el 17 de abril del mismo año, fecha en la que el área de recursos humanos de la firma accionada le notifica vía correo electrónico la carta de terminación de la relación laboral por motivo de terminación de la obra.

Termina arguyendo que la empresa accionada siempre fue conocedora de sus patologías, de los procesos de recuperación de primera mano, como se evidencia de las recomendaciones médicas del 09 de marzo del 2.020, conociendo también que no se le ha emitido el concepto de favorabilidad o desfavorabilidad por parte por la EPS FAMISANAR ni por el fondo de pensiones PROTECCIÓN para poder ser calificado con la pérdida de capacidad laboral por parte de la Junta Regional de Calificación, situación de la cual no fue parte la empresa.

TRAMITE

Con auto de fecha 22 de mayo del 2020, el JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela en contra de INDEPENDENCE DRILLING S.A., tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio de FAMISANAR EPS, FONDO PROTECCIÓN, CLÍNICA CHICAMOCHA S.A., OMIMED, CLÍNICA ARDILA LULLE, CLÍNICA LA RIVIERA, OFICINA ESPECIAL DEL MIINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

INDEPENDENCE DRILLING S.A., MINISTERIO DEL TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, PROTECCION S.A., CENTRO MEDICO QUIRURJICO LA RIVIERA, CLINICA CHICAMOCHA S.A., FAMISANAR EPS, MI IPS SANTANDER, IPS BARRANCABERMEJA, contestaron dentro del término de Ley la acción constitucional que les fue notificada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia de junio ocho (08) del 2020, el JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, DECLARO IMPROCEDENTE la acción de tutela promovida por **WILMER ALEXANDER JAIMES MORENO**, contra

INDEPENDENCE DRILLING S.A., tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio a FAMISANAR EPS, FONDO PROTECCIÓN, CLÍNICA CHICAMOGCHA S.A., OMIMED, CLÍNICA ARDILA LULLE, CLÍNICA LA RIVIERA, OFICINA ESPECIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA.

Dice la Juez *a quo*, que la terminación del contrato de trabajo obedeció, según se indica por las partes, con fundamento en una causal objetiva la cual es la culminación de la obra o labor contratada, no existiendo nexo de causalidad entre éste y el estado de salud del accionante durante el contrato laboral, pues, en primer lugar, el accionante no se encontraba para el momento del despido en incapacidad, no lo está incluso en este momento o al menos no obra manifestación alguna en ese sentido que permita concluir que la terminación del contrato laboral generó con ocasión a su estado de salud y no por la causal invocada por la accionada, por lo cual la tutela no puede prosperar, pudiendo acudir ante el Inspector de Trabajo o la jurisdicción ordinaria laboral, a discutir sobre ello, siendo el juez ordinario el competente para resolver sobre ello.

IMPUGNACIÓN

El accionante **WILMER ALEXANDER JAIMES MORENO**, impugno el fallo de primer grado arguyendo entre tanto que en el mismo no se están teniendo en cuenta innumerables sentencias de la Corte Constitucional, refiere también que la accionada miente al manifestar que desconocía su estado de salud, siendo inadmisibles que la accionada burle el aparato judicial aduciendo no tener conocimiento de sus procesos de rehabilitación para un reintegro exitoso, cuando es ella misma quien realiza las quince (15) recomendaciones médicas que se anexaron al escrito de tutela mediante un documento de tres (3) folios, para continuar con mi proceso de rehabilitación.

Arguye también que en la sentencia no se tuvieron en cuenta las pruebas adjuntadas que advierten sobre la falta de rehabilitación total de sus patologías, pues en ella solo se basó en la contestación de la tutela que le dio la accionada, igualmente que no se hace mención en ninguna parte del acápite del fallo de primera instancia, de la situación por la que atraviesa el mundo y el país, en pro de la protección del derecho al trabajo y de los derechos constitucionales que pueden ser vulnerados.

Afirmando que por ello el Inspector de trabajo debió conocer la situación que atravesaba con respecto a su estado de salud una vez **INDEPENDENCE DRILLING** hubiese solicitado el permiso y así cumplir con lo deprecado en la ley y la jurisprudencia. Así, una vez se expusieran las consideraciones del caso, el inspector debía autorizar o no la terminación del contrato, situación que nunca se presentó.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dice vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el *"trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

"Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad 'precaria' (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable."

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

"En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente."

2.3. Esa misma Corporación, ha señalado tajantemente que la simple desvinculación unilateral de un trabajador que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección por vía de tutela, puesto que para ello es necesario acreditar el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su desvinculación. Al respecto, en Sentencia T-826 de 1999, dijo:

"En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono."

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.)."

2.4. Más recientemente sobre el tema en sentencia T-277 de 2012, la Honorable Corte Constitucional expuso:

"De esta manera, se ha llegado a determinar que, no por el simple hecho de que la persona esté en situación de debilidad manifiesta, surge de manera inmediata la protección por vía de la estabilidad laboral reforzada. Esta Corporación, ha sido clara en establecer que, para que opere el mencionado amparo, debe encontrarse acreditado que el despido se dio con ocasión de la situación de salud del trabajador, es decir, que haya una relación causal entre la desvinculación y la discapacidad que padece la persona. En ese orden de ideas, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo tuvo como fundamento razones distintas a la condición de la persona."

"En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud

ameniten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente."

"Esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la "estabilidad laboral reforzada" de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro, en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada". (Subrayado y negrilla fuera del texto).

2.5. La Corte Constitucional, en sentencia T-383 de 2014, frente al tema relacionado con el derecho a la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, ha reiterado que:

"Como primera medida, resulta necesario recordar que tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona. En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a las personas con discapacidad, a las personas de la tercera edad, a los niños, entre otros sujetos en situación de vulnerabilidad. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal del despido debe verificarse por la autoridad laboral competente. En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente, la autorización del Ministerio de la Protección Social. [...]

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física puede ser despedida ni puede darse por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo. [...]

Igualmente, en el mismo pronunciamiento [T-198/2006], se deja claro que la protección en mención no solamente es predicable: de las personas que se encuentran ya en situación de discapacidad al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cobija a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista, de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador. [...]

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012, el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos- que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.

[...]

En suma, la jurisprudencia ha indicado que el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o psicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas:

- "(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y
- (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]."

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001. En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación,"

Finalmente, en cuanto a la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta en que debe encontrarse el trabajador para que sea necesario pedirse autorización al despedirlo, cabe hacer alusión a lo establecido en sentencia T-018 de 2013, en la cual, se reitera lo manifestado en sentencia C-824 de 2011, donde se advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarias de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1° de la Ley 361 de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada". [...]

2.6. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

"...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

"(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] '(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)'" ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a "(...) la estabilidad laboral reforzada (...) del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³..."

2.7. Ahora nuestro Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 20 de enero del 2014, M.P. Dra. MERY ESMERALDA AGON AMADO, acción constitucional de LUIS JAVIER QUINTERO OSORIO, contra ECOPETROL S.A., frente al tema expuso:

"...De estos hechos se sigue, como consecuencia razonable, que la causa del rompimiento del vínculo laboral no obedece al diagnóstico del accionante sino a un hecho objetivo que aparece demostrado, la terminación del periodo pactado. Así las cosas, la acción de tutela no es procedente para ordenar el reintegro laboral del accionante, porque no se demostró la especial condición de debilidad manifiesta por los quebrantos de salud del trabajador y mucho menos el nexo causal entre tal quebranto de salud y la terminación del contrato..." (Subrayado y negrilla fuera de texto).

2.8. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO

¹Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³"(...) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo".

"No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (...)"

FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VICTOR OMAR GUARIN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, expuso:

*"...Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado. **Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que, por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable**, aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo **vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama...**"*

2.9. En el año 2014 el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga, en sentencia del 16 de Enero de 2014, M.P. Dr. CARLOS GIOVANNY ULLOA, acción de tutela contra ECOPETROL S.A.:

***"En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de ECOPETROL S.A,** estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél, **en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos, como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la BOLSA DE EMPLEOS TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA"** mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- en representación personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador."*

3.- Frente al tema que nos entretiene, la jurisprudencia constitucional y local, han decantado el principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, así como la acreditación de la relación de causalidad del estado de salud de la accionante frente a la terminación laboral. Acreditadas estas situaciones, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor.

Lo anterior porque, en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. Ahora, y en el evento de presentarse **una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección, la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que es necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral**, por ser constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

4.- Pues bien, la terminación de la relación laboral ocurrió a partir del **19 de abril del 2020** época para la cual, en efecto no se evidenció, que el actor tuviera incapacidad médica vigente y/o **recomendaciones o restricciones laborales vigentes** que le

impidieran trabajar a la luz del diagnóstico que lo aqueja, y tampoco se advierte que el actor para la época de la terminación de la relación laboral, padeciera de alguna disminución física, psíquica o sensorial que le impidiera ejercer actividad laboral alguna, a la luz del diagnóstico que padece.

Bajo estas circunstancias, acierta la juez *a quo*, al determinar que el accionante no se encontraba en un estado de debilidad manifiesta, del que pudiese siquiera presumirse un acto de discriminación en su contra, así las cosas, no existen fundamentos de hecho que debieran motivar a la firma accionada a solicitar la correspondiente autorización al Ministerio del Trabajo, pues se reitera la documental arrimada no da cuenta de ello.

5.- Además que el presente caso trata de una terminación de la relación laboral por parte del empleador, evidenciándose que el tema en discusión es un asunto que no se puede conceder en el trámite de la tutela, sino a través de un proceso ordinario laboral, escenario donde se establecerá con las pruebas a las que haya lugar si el despido se fundó en causa justa o no.

Amén de que el solo hecho de que aún se encuentre en trámite su proceso de rehabilitación y/o calificación de PCL, en verdad no lo hace merecedor de la estabilidad laboral reforzada, **sino una situación de salud que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores**, así en sentencia SU049 del 2017, lo expuso la Honorable Corte Constitucional, cuando dijo:

“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

5.1. El tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales es un análisis que corresponde efectuarlo a un Juez Ordinario Laboral, si el accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato sin justa causa, indemnización y un eventual reintegro; aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

6.- Fundamento por el que se confirmará la sentencia de primera instancia, decisión que se encuentra apoyada también en el fallo del 13 de mayo de 2015 del Honorable

Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Civil⁴ M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARIN MORA, que reza:

"Ahora, antes de desatar el disenso vertical formulado, importa señalar que este Tribunal en decisiones de Sala Especializada del 16 de enero de 2014, unificó suposición frente al evento objeto de debate, en el sentido de que no es la vía de amparo constitucional el medio apropiado para que quien accionen por esta vía excepcional obtenga su reintegro laboral y el pago de acreencias laborales y demás prestaciones".

Más adelante señaló:

"En consecuencia desde ya advierte la Corporación que el proveído censurado deberá confirmarse, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha decantado la no procedencia del amparo para lograr reintegro laboral, dado que es un dispositivo subsidiario y excepcional para la protección de los derechos esenciales contemplados en la Carta Política, Aun así, en algunos casos es preciso brindar protección especial de estabilidad laboral reforzada para mitigar la afectación a las garantías constitucionales cuando ésta es sufrida por mujeres embarazadas, trabajadores aforados y personas en situación de debilidad manifiesta, condiciones tales que en cada asunto particular deberán acreditarse a plenitud."

7.- Por todo lo anterior se le recuerda al actor que dispone de la acción laboral para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de reintegro y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPETROL S.A.

"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A. (...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

8.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el a quo.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 08 de junio del 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta

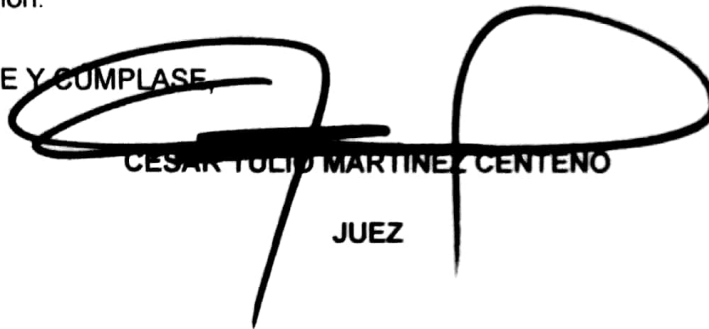
⁴ Sentencia de Tutela de HENRY PALOMINO RANGEL contra ECOPETROL.

por el accionante **WILMER ALEXANDER JAIMES MORENO**, contra **INDEPENDENCE DRILLING S.A.**, tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio de **FAMISANAR EPS**, **FONDO PROTECCIÓN**, **CLÍNICA CHICAMOCHA S.A.**, **OMIMED**, **CLÍNICA ARDILA LULLE**, **CLÍNICA LA RIVIERA**, **OFICINA ESPECIAL DEL MIINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA**, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y COMPLASE,



CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO
JUEZ